MANUALE DI AUTODIFESA

PER LAVORATORI E LAVORATRICI DELLA RISTORAZIONE

Indice

0 Introduzione
pag. 5

1 Tipologie di contratto
pag. 12

2 Inquadramento livelli
pag. 15

3 Retribuzione
pag. 18

4 Gestione del Tempo: Orario, Pause, Ferie, Permessi
pag. 23

5 Infortunio e malattia
pag.27

6 Risoluzione del rapporto di lavoro
pag. 29

7 Norme e sanzioni disciplinari
pag. 31

8 Conclusioni
pag. 33

Introduzione

Perchè questo manuale?

Questo opuscolo è stato redatto dal Coordinamento Lavoro Precario Organizzato COLPO. La creazione di COLPO viene da alcune constatazioni semplici: oggi organizzarci nei luoghi di lavoro è sempre più difficile e parlare di classe lavoratrice, di diritti del lavoro e di organizzazione dei lavorator* quasi un tabù; a questa situazione vogliamo rispondere.

Organizzarci tradizionalmente ci risulta difficile per via dei nostri contratti precari (quando ci sono!), delle piccole dimensioni dei nostri luoghi di lavoro e della assoluta incapacità di alcune organizzazioni sindacali tradizionali di muoversi su queste nuove frange dello sfruttamento. La situazione che ci troviamo a vivere è il prodotto di decenni di aggressione da parte della classe dirigente, sia di destra che di (finta) sinistra, ai diritti conquistati dai lavoratori in più di un secolo di lotte.

La divisone e l'isolamento sono diventati le armi delle aziende e dei governi per provare a tenerci a bada, ma noi abbiam capito che è nella forza della nostra unità e nell'organizzazione che possiamo spezzare le catene dello sfruttamento.

Per uscire da questo pantano, per riprenderci il nostro tempo, la nostra libertà, la nostra vita, è necessario che la gente della nostra classe prenda coscienza di sé e si organizzi.

I numeri del settore

Molte di noi lavorano o hanno lavorato nel settore del turismo e della ristorazione, affrontando situazioni di ordinario sfruttamento. Solo parlandoci abbiamo potuto constatare che la situazione alla fine dei conti è la stessa per tutti e che quindi il settore ha un problema strutturale.

In Italia lavorano nel settore circa 1.3 mln di persone, cifra sicuramente al ribasso considerando l'alto tasso di lavoro nero nel settore.
La ristorazione e l'accoglienza sono i principali veicoli del soft power italiano. L'esperienza del "vivere all'italiana" attira investimenti esteri e miliardi di euro in spesa da parte dei viaggiatori internazionali (prevista oltre i 60 miliardi nel 2025).

Il biglietto da visita del Made in Italy nel mondo, eppure poggia su fondamenta lavorative spesso fragili e segnate dallo sfruttamento.

Le associazioni dei padroni della ristorazione dichiarano che già nel 2024 in Italia la ristorazione ha prodotto un PIL di circa 100 miliardi di euro mentre il turismo circa 240 miliardi di euro: settori multimiliardari in cui i profitti dei ristoranti si ingrossano alle spalle di chi in sala, dietro il bancone e cucina viene sfruttato!

Secondo la classifica del lavoro povero in Italia redatta dal ministero del lavoro nel 2021, il settore alberghiero/ristorazione è quello a maggiore rischio: *il 65% degli addetti è un lavoratore povero*; ossia con una RAL (reddito annuo lordo) inferiore alla mediana nazionale. Non è facile nemmeno accedere a un mutuo bancario con le paghe vigenti e po-

tendo considerare solo la parte di stipendio che figura nel contratto. Diventa arduo immaginare un futuro a queste condizioni.

L'ispettorato nazionale del lavoro nel 2024 denunciava che le percentuali maggiori di lavoro in nero e falsi contratti erano osservabili proprio nel settore della ristorazione: *si arrivava al 75% di casi di lavoro in nero o mal inquadrato in grandi città come Milano!*
Inoltre, diverse inchieste, tra cui quella condotta dal sindacato Irlandese Unite, ci mostrano come l'alto livello di stress, gli orari fuori dal comune (è normale lavorare 48-60 ore a settimana) e i ritmi di lavoro, rendono questo settore uno con i più alti tassi di tossicodipendenze (soprattutto alcol, marjuana e cocaina) e disagi quali ansia, alterazione del sonno, depressione, isolamento sociale.

Da un piccolo questionario che abbiamo fatto girare nella città di Torino, la situazione sembra essere ugualmente degradante. Riportiamo alcuni dati salienti:
- 81% dichiara di aver subito comportamenti inappropriati o vessatori da parte del proprio capo.
- solo il 3,4% dichiara che gli orari di lavoro vengono sempre rispettati.
- il 97% dichiara di aver lavorato in nero.
- il 20% lavora regolarmente più di 48 ore settimanali.
- al 50% degli intervistati non vengono pagati gli straordinari.
- la maggior parte degli intervistati dichiara di guadagnare intorno ai 7 euro netti all'ora.

Perchè il CCNL?
Abbiamo deciso perciò di studiarci le 280 pagine di CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro), proprio per capire se le condizioni legali di lavoro corrispondano a quelle reali che abbiamo rilevato dalle nostre

esperienza e dalle inchieste. Spoiler: assolutamente no. Spesso non si ha un contratto e quando lo si ha le sue condizioni non vengono quasi mai applicate integralmente. Ma quali sono le cose che ci spettano? Cosa ci stanno rubando?
Abbiamo pensato che valesse la pena diffondere una versione semplificata e sintetica del CCNL, dato che la maggior parte delle persone non ha idea di quali siano tutti i suoi diritti, banalmente perché non ha il tempo di leggere mattoni di carta in burocratese (probabilmente scritti così perchè non vogliono che li capiamo).

Il CCNL deve essere la *nostra "armatura*", il perimetro invalicabile dei diritti che generazioni di lavoratori e lavoratrici hanno strappato con la lotta.
Non è tanto, ma solo il minimo indispensabile per un lavoro dignitoso, dobbiamo pretendere che ce lo diano e che ce lo diano per intero. Già all'Articolo 2 si stabilisce il principio di Inscindibilità: questo significa che il padrone non può fare "libera scelta" dei tuoi diritti, scegliendo solo le clausole che gli convengono (come la flessibilità dell'orario) e ignorando quelle scomode (come le maggiorazioni, i tabellari retributivi, contributi welfare).
Il contratto è un complesso unitario, va applicato tutto senza se e senza ma.

Chi non applica il CCNL sta commettendo un furto ai danni del tuo portafoglio e della tua dignità.

Come funziona un CCNL

Il CCNL è un documento in cui sono dichiarati tutti gli elementi di interesse su come va svolto un lavoro (mansioni, salari, diritti, flessibilità,

limitazioni agli ordini del capo...).
Ha una durata limitata nel tempo, decisa in contrattazione, perché è necessario ogni tot anni rivalutare i diritti ed i doveri di lavoratori e padroni: cambiando l'economia, l'inflazione, le volontà dei lavoratori e le strategie dei padroni cambieranno anche molte delle voci all'interno del CCNL stesso.
Ma chi decide cosa scrivere all'interno del CCNL:? Padroni o lavoratori?
Decide chi ha più forza!
Se i lavoratori hanno la capacità di creare danno economico con scioperi, cause, manifestazioni, picchetti, blocchi delle merci, insubordinazioni varie e mantenere la conflittualità alta nel tempo, organizzandosi sempre in di più e in più luoghi, i padroni riterranno più conveniente pagare di più chi lavora rispetto ad avere una situazione incontrollabile in azienda e per strada.
Se invece sono i padroni ad avere più forza ed i lavoratori non sono organizzati, il CCNL avrà al suo interno articoli fatti per pagarci il meno possibile e sfruttarci al massimo, il tutto per aumentare il profitto delle aziende e la povertà di chi ci lavora dentro.

Il CCNL è quindi la "fotografia" dei rapporti di forza che i lavoratori di un settore hanno nei confronti dei padroni delle loro aziende.

Più forza ha una categoria professionale, più diritti riuscirà a strappare nelle trattative sindacali: pensiamo ai contratti "migliori", chi li ha? Metalmeccanici, logistica, ferrovieri: tutte categorie che hanno capacità di sciopero e organizzazione!
Abbiamo mai sentito invece di uno sciopero generale dei camerieri? Purtroppo (per ora!) no.

Tutti i diritti che troviamo dentro al nostro contatto vanno quindi intesi come prolungamento della nostra forza e, viceversa, ogni mancato diritto sui nostri luoghi di lavoro proviene dalla nostra poca organizzazione.
I diritti si prendono con la forza perché i padroni non ce li regaleranno mai, visto che ogni tuo diritto sarà sempre una spesa maggiore per lui e il tuo sfruttamento sarà invece fonte del suo guadagno, e si dovranno poi mantenere, perché ogni vittoria di oggi può diventare la sconfitta di domani se non si sa difendere quanto si è già ottenuto (pensiamo a cosa è successo alla sanità, alla scuola, ai salari, alle pensioni in questi anni: quanto prima era garantito ora non lo è più!).

Conoscere i nostri diritti è fondamentale ma ricordiamoci che non basterà per ottenerli:
sarà la nostra capacità di organizzarci e il nostro coraggio di alzare la testa e rispondere alle ingiustizie dei padroni a garantirci una migliore vita e un futuro libero e dignitoso.

Capito tutto, ma quindi a chi si applica questo ccnl?
Il contratto si applica per i lavoratori e le lavoratrici di:
ristoranti, fast-foods, trattorie, tavole calde, osterie, pizzerie, ed ogni altro esercizio dove si somministrano e vendono alimenti e bevande.
Anche in appalti, cooperative o servizi condivisi, il tuo lavoro deve rispettare il contratto. L'articolo 3 dice chiaramente che il CCNL non può essere aggirato e vale anche nei contesti più precari.

Buona lettura.

Tipologie di contratto

1

Le aziende devono privilegiare il contratto full-time a tempo indeterminato. Tutto ciò che è differente deve essere un'eccezione nonché ovviamente giustificato e sottoposto a limitazioni.

Apprendistato: È un contratto a contenuto formativo che combina lavoro e formazione, con una progressione dell'inquadramento e della retribuzione nel tempo. Il datore è obbligato a garantire un percorso formativo strutturato e la presenza di un tutor.
Se hai comprovata esperienza e/o qualifiche professionali hai diritto ad un contratto regolare da subito, non possono farti l'apprendistato..
Se hai un contratto di apprendistato, alla scadenza si rinnova automaticamente come contratto di assunzione regolare a meno che il capo non ti dia preavviso di 30 giorni per l'interruzione del rapporto.

Lavoro part-time: Prevede un orario ridotto rispetto al tempo pieno, ma con tutti i diritti riproporzionati (ferie, TFR, malattia, permessi, tredicesima e quattordicesima...). Le variazioni di orario devono essere regolate e concordate.

Lavoro a tempo determinato: Se lavori per lungo tempo con contratti a termine ripetuti, potresti avere diritto alla stabilizzazione.
La durata complessiva dei contratti a tempo determinato con lo stesso datore non può superare i 24 mesi. Il numero massimo di proroghe è 4 nell'arco dei 24 mesi. Superati i 12 mesi, è necessaria una causale (motivazione oggettiva) per proroghe o rinnovi. Tra un contratto e l'altro devono esserci pause obbligatorie.

Ogni azienda può avere un numero massimo di dipendenti a tempo determinato.

Numero dipendenti azienda	Numero massimo dipendenti contratto tempo determinato
fino a 4	4
da 5 a 9	6
da 10 a 25	7
da 26 a 35	9
da 36 a 50	12
Più di 50	20%

Somministrazione di lavoro: Con lavoro in somministrazione s'intende quando il lavoratore è assunto da un'agenzia ma lavora presso un'altra azienda. Le condizioni economiche e normative devono essere equivalenti a quelle dei dipendenti diretti dell'utilizzatore. Se percepisci meno o hai meno diritti rispetto ai colleghi interni che fanno lo stesso lavoro, puoi rivendicare la parità di trattamento. In ogni azienda il numero di lavoratori somministrati a tempo determinato non deve superare il 10%.

Lavoro extra (a chiamata): È previsto esclusivamente per esigenze temporanee e straordinarie. Si configura un abuso quando: vieni chiamato in modo ricorrente e continuativo per svolgere sempre le stesse mansioni; copri di fatto un posto stabile senza un contratto strut-

turato; l'azienda utilizza più lavoratori "extra" per garantire un servizio che è permanente, non occasionale.

In questi casi, il rapporto può essere riqualificato come lavoro subordinato stabile (a tempo indeterminato), con diritto a tutte le tutele e differenze retributive. Contestare questi utilizzi strumentali di contratti a termine che ci precarizzano rendendoci più fragili e ricattabili è fondamentale per avere più forza e tutela sui nostri luoghi di lavoro

Inizio del rapporto: prova e livelli d'inquadramento

2

Sul contratto che firmi deve esserci sempre scritto: luogo di lavoro, data inizio, durata rapporto di lavoro, durata periodo di prova, il tuo livello di inquadramento la corrispettiva paga.
Senza queste informazioni il contratto non è regolare.

Periodo di prova: Il periodo di prova è sempre retribuito come se fosse un normale turno di lavoro. Durante la prova entrambe le parti possono scindere l'accordo senza conseguenze; la durata della prova per il contratto a tempo determinato è sempre di 10 giorni, per il contratto a tempo indeterminato invece cambia in base al livello di inquadramento.
Se hai già lavorato in quel posto sei escluso dal periodo di prova.
Se vieni assunto fuori provincia e alla fine del periodo di prova ti lasciano a casa devono pagarti il biglietto del ritorno.

Livelli: l'inquadramento è la tua prima trincea: non regalare un solo euro di professionalità all'azienda. L'inquadramento per livello non viene fatto in base "all'esperienza" o a una valutazione del capo sulle tue capacità o meriti: ad ogni livello corrispondono specifiche mansioni; se tu le svolgi, a prescindere dal fatto che lavori nel settore da 2 mesi o da 10 anni, devi essere inquadrato nel livello corrispettivo per quelle mansioni.
Un livello sbagliato non è un errore da poco, è un furto di salario che ti sottrae migliaia di euro tra busta paga, scatti e TFR.

Livello	Esempi di Qualifiche	Responsabilità e mansioni
Quadro A/B	Direttore, Responsabile di Funzione	Alta gestione, autonomia decisionale.
Livello 1	Capo Servizio Catering, Ispettore Amministrativo	Direzione esecutiva e contenuto professionale elevato.
Livello 2	Capo Cuoco, Primo Maître, Capo Barista	Coordinamento di reparto; gestione materie prime.
Livello 3	Cuoco Unico, Sommelier, Programmatore CED	Mansioni di concetto; autonomia tecnica e coordinamento.
Livello 4	Addetto Banqueting (Produzione/Cameriere)	Autonomia esecutiva specialistica; include movimentazione e allestimento.
Livello 5	Operatore Ristorazione a Catena, Barista, Cameriere	Esecuzione basata su standard e processi operativi definiti
Livello 6S	Runner, addetto mensa, altro	Uguale al precedente ma con almeno 15 mesi di esperienza nel settore

Livello 6	Runner, Addetto Mensa, altro	Confezionamento prodotti, aiuto generico senza autonomia
Livello 7	Personale di fatica	Semplici attività di pulizia, guardaroba e supporto generico

Mansioni Promiscue: Se sei inquadrato come cameriere (Liv. 5) ma passi la maggior parte del tempo a coordinare la sala o a preparare piatti complessi (Liv. 3), ti stanno derubando. Tieni un diario giornaliero delle mansioni e conserva tutto il materiale che può dimostrarle (messaggi con il capo, testimonianze dei colleghi, video di te che svolgi le attività che non sono pagate ecc). Se la mansione superiore è prevalente, hai diritto all'inquadramento superiore. ovvero più soldi Dopo 3 mesi, il passaggio deve diventare definitivo.

Pulizie: nell'art.149 è chiaramente detto che sei tenuto a pulire solo i locali relativi alla tua mansione (camerieri=sala; cuochi=cucina; banconisti=bancone) non di più, nemmeno il bagno.

Retribuzioni

3

Per ogni livello corrisponde una retribuzione minima precisa, frutto della contrattazione collettiva. A nostro avviso, in generale la retribuzione minima legale per il nostro settore è ancora troppo bassa, tuttavia spesso non ci viene data neanche quella, perciò crediamo sia necessario iniziare rivendicando quella.

Calcolare la paga oraria netta partendo dai dati del contratto non è un'operazione immediata, ma seguendo questi passaggi puoi arrivare a una stima molto precisa.

1. Trova il tuo "Lordo Mensile"

Per prima cosa, devi sommare le voci che compongono la busta paga mensile lorda:

- *Paga Base Nazionale*: la trovi nel tabellario in base al tuo livello (es. per il 4° livello è 1.087,75 €).
- *Indennità di Contingenza*: è l'ex "scala mobile", una cifra che adeguava il tuo stipendio all'inflazione; dal 1991 è ferma, diventando di fatto una retribuzione fissa che non segue più il costo della vita (es. per il 4° livello è fissa a 524,94 €).
- *Scatti di Anzianità*: se lavori nella stessa azienda da più di 4 anni, aggiungi l'importo degli scatti maturati (es. 33,05 € per ogni scatto del 4° livello).
- *Eventuale "Terzo Elemento"*: una piccola quota aggiuntiva prevista in alcune province.

Quindi, teniamo come esempio il 4° Livello senza scatti: 1.087,75 € (pa-

ga base) + 524,94 € (contingenza fissa) = 1.612,69 € lordi mensili

2. Calcola la Paga Oraria Lorda

Il contratto stabilisce dei "divisori fissi" per trasformare lo stipendio mensile in retribuzione oraria.
Devi dividere il mensile lordo per 172 (divisore fisso) e avrai la tua paga oraria lorda. Ad esempio, per il quarto livello sono: 1.612,69 € / 172 = 9,37 € lordi all'ora.

3. Dal Lordo al Netto (Stima)

Per passare dal lordo orario al netto, devi togliere la tassazione. Questa non è uguale per tutti, ma indicativamente pesa circa il 25% dal valore lordo orario per i lavoratori con RAL fino a 28mila euro. Ad esempio al quarto livello: 9,37 lordi = circa 7,10 euro netti.

Sintesi estrema per calcolare paga oraria: (Paga Base + Contingenza + Scatti) / 172 = Lordo Orario a cui andrà sottratto il 25% di tasse.
Questa è una tabella con le retribuzioni lorde per ogni livello.

Livello	Paga base	Contingenza	Paga ora lorda
Quadro A	1.788,71€	542,70€	13,55€
Quadro B	1.615,23€	537,59€	12,52€
Livello 1	1.463,34€	536,71€	11,63€

Livello 2	1.289,89€	531,59€	10,59€
Livello 3	1.185,29€	528,26€	9,96€
Livello 4	1.087,75€	524,94€	9,38€
Livello 5	985,26€	522,37€	8,77€
Livello 6 Super	926,08€	520,64€	8,41€
Livello 6	904,54€	520,51€	8,29€
Livello 7	812,03€	518,45€	7,74€

Questo è il lordo minimo che dovresti prendere all'ora.
Vanno poi aggiunti scatti di anzianità, straordinari e maggiorazioni varie che andiamo a vedere a breve.

Lavoratori "Extra"

Se hai un contratto a chiamata/extra la paga oraria deve essere più alta del normale perchè il valore include già i ratei di tredicesima, quattordicesima e TFR.

Retribuzione oraria lorda minima per il LAVORO EXTRA/A CHIAMATA (per calcolare il netto devi togliere circa il 20%)

Livello	giu 2026	giu 2027	dic 2027
4° Livello	**16,74€**	**17,17€**	**17,75€**
5° Livello	**15,93€**	**16,34€**	**16,89€**
6° Livello Super	**15,26€**	**15,65€**	**16,17€**
6° Livello	**15,07€**	**15,45€**	**15,97€**
7° Livello	**14,10€**	**14,46€**	**14,94€**

4. Maggiorazioni

La retribuzione base è solo il punto di partenza. Di norma, quello che guadagni arriva ad essere molto più alto di quelle cifre, ma devi essere sempre vigile e battere i pugni se non ti corrispondono tutto quello che ti spetta.

Lavoro stagionale: Il lavoro stagionale deve essere pagato di più rispetto alla retribuzione base. 1 mese stagionale = +20%; 2 mesi stagionale = +15%; stagione intera = +8%.

Lavoro notturno ordinario: se svolgi delle ore di lavoro ordinarie dalle 23 alle 6 = +25% all'ora

Lavoro notturno straordinario: se il capo ti chiede di svolgere delle ore straordinarie (quindi superiori all'ottava ora di lavoro consecutiva) dalle 24 alle 6 quelle ore vanno pagate con una maggiorazione del + 60% all'ora.

Lavoro straordinario diurno: ogni volta che superi le 8 ore consecutive si tratta di ore straordinarie e vanno pagate con una maggiorazione del +30% all'ora.

Lavoro domenicale: +10% all'ora.

Lavoro festivo: sono considerati lavoro festivo natale, 25 aprile, primo maggio ecc; vanno pagati con una maggiorazione del + 20% all'ora.
Se non lavori nelle giornate festive perché non hai turno l'azienda deve comunque pagarti la giornata lavorativa, ma senza maggiorazione!

Si possono fare massimo 260 ore di straordinario all'anno e purtroppo non puoi rifiutarti di fare uno straordinario (se ti viene messo in busta paga e pagato come tale, se non è così mandali a quel paese!)
Se lo straordinario diventa una costante per mesi e mesi, si può fare cuasa per chiedere l'adeguamento del contratto al nuovo orario
Segnati sempre su un taccuino tutti i minuti che fai in più e a fine mese vai a chiedere il conto.

Attenzione, non conta come straordinario se decidi di fermarti di tua spontanea volontà, deve essere espressamente chiesto dal datore di lavoro che deve giustificarti la richiesta.

Tredicesima e quattordicesima: hai diritto ad un raddoppiamento dello stipendio a dicembre (13esima) e a luglio (14esima). Rivendicalo!

Gestione del Tempo: Orario, Pause, Ferie, Permessi

Il tempo è l'unica risorsa che non puoi recuperare. La flessibilità del padrone finisce dove iniziano i tuoi diritti.

Orario di lavoro e diritto al riposo :

Gli articoli 111-113-117-120-128 regolano l'orario di lavoro e il diritto al riposo; in generale quello che devi sapere è questo:

Il full-time ordinario è 40 ore settimanali. Tutto ciò che eccede è straordinario e va pagato con le maggiorazioni nella sezione precedente.

Solo per esigenze di "intensa attività lavorativa" il datore di lavoro può disporre un full-time di 48h (6 giorni x 8 ore) ma non può durare per sempre.
Questa è una misura eccezionale che può durare massimo 20 settimane di fila (5 mesi) al termine delle quali il lavoratore ha diritto a un numero pari di settimane ad orario ridotto!
Ad esempio, se per 4 settimane lavori 48h, al termine di queste hai diritto a 4 settimane in cui lavori 32h.

Il riposo è inviolabile: Hai diritto a 11 ore di riposo giornaliero consecutivo (se finisci a mezzanotte, non puoi rientrare al lavoro prima delle 11 del mattino dopo).

Hai diritto a 24 ore consecutive di riposo ogni 6 giorni. Se per esigenze

Se per esigenze comprovate il datore di lavoro ti chiede di lavorare 7 giorni su 7 per 3 settimane di fila, al termine del periodo straordinario hai diritto al Riposo compensativo: recuperare il riposo perduto con 3 giorni di pausa continuativa.
Se sei minorenne hai diritto a 2 giorni di riposo a settimana.

Part-time e clausole elastiche:

Le clausole elastiche permettono al datore di lavoro di avere una certa flessibilità nel gestire i tuoi turni di lavoro. Tuttavia, ciò non vuol dire che egli possa cambiarti i turni a suo piacimento.
Qualsiasi variazione richiede un accordo scritto e almeno 2 giorni di preavviso.
Se viene aumentato l'orario di un turno rispetto a quello solito, che dovrebbe essere scritto sul contratto che hai firmato (ad esempio se il venerdì da fare 6 ore ne fai 8), l'articolo 82 dice che quelle ore devono essere pagate con una maggiorazione del 30%, come se fossero straordinari.

Non sei obbligato a sottoscrivere le clausole elastiche.
Se hai figli sotto i 13 anni, problemi di salute o sei uno studente, puoi revocare il consenso alle clausole elastiche in qualsiasi momento. La tua vita non è in vendita.

Turno spezzato:

Se la somma dei due turni supera le 8 ore, tutto quello che eccede va pagato come straordinario.
Lo spezzato su tre 3 turni è illegale.

Pasti:

Se lavori più di 5 ore consecutive le aziende sono tenute a fornirti al-

meno un pasto.
La pausa per il pasto deve essere di una durata compresa tra i 30 minuti e 1 ora. Il tempo di questa pausa non è retribuito.
L'orario della pausa deve essere incluso e segnalato nella tabella dei turni, non lasciato alla casualità!

Una roba che nessuno sa, ma che l'articolo 150 dice espressamente è che: "Ogni pasto deve essere composto da un primo piatto, un secondo con contorno, pane, frutta (o equivalente) ed una bevanda. Il pasto deve essere sano ed in quantità sufficiente." !

Il costo del pasto per il lavoratore è di euro 0,85 trattenuti direttamente in busta paga; il dipendente può rinunciare a tale beneficio e farsi corrispondere la cifra in busta paga.

Se lavori in un bar ti sono dovute gratuitamente due (mattina e pomeriggio) merende con caffè latte e brioche!

Ferie, congedi e permessi retribuiti
Hai diritto a 26 giorni all'anno di ferie pagate, ma non sono gli unici momenti in cui ti è concesso staccare dal lavoro. Hai diritto anche a:

Congedo matrimoniale: 15 giorni

Congedo disgrazia familiare: se un parente o un amico vicino si ammala gravemente, ha un'incidente o muore, hai diritto a 5 giorni di congedo (+3 bonus giorni se devi spostarti fuori provincia).

Congedo genitoriale: maternità minimo 5 mesi con retribuzione all'80%

paternità minimo 10 giorni con retribuzione al 100%. I congedi genitoriali possono essere prorogati.
Entrambi i genitori hanno diritto a congedi non retribuiti per le malattie dei figli (illimitati fino ai 3 anni del bambino, 5 giorni all'anno tra i 3 e gli 8 anni). Le mamme hanno diritto a due ore di riposo giornaliero (o una se l'orario è inferiore a 6 ore) durante il primo anno di vita del bambino per allattamento. Le aziende non possono rifiutare le richieste delle madri di trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time fino al compimento dei 3 anni del bambino.
Durante tutto il periodo vige il blocco del licenziamento e si maturano ferie, permessi tredicesima e tutto ciò che ti spetta.

Permessi studio: hai diritto a 150 ore in 3 anni (chiaramente se lavori solo 1 anno sono 50, se lavori 6 mesi sono 25 ecc.) per svlogere esami, seguire lezioni, o anche solo studiare. Prenditele tutte!

ROL (permessi generici): le ROL (riduzione orario lavoro) maturano gradualmente. I primi due anni di lavoro maturi 32 ore di permessi; dai due ai quattro anni ne maturi altre 32; dopo i 4 anni ne maturi altre 36 per un totale di 104 ore di permessi in 4 anni.
Puoi utilizzare questi permessi per andare a fare visite mediche, prendere i tuoi figli da scuola, fare una gita o semplicemente riposarti!
il datore di lavoro può rifiutare una richiesta di ROL, ma non può farlo in modo arbitrario o discriminatorio. La gestione dei permessi è un bilanciamento tra le tue necessità personali e le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Se i permessi non vengono utilizzati entro il giugno dell'anno dopo quello di maturazione, il capo deve liquidarteli in busta paga o nel tfr.

Infortunio e malattia

5

Malattia

Per malattia s'intende una patologia non traumatica (influenza, patologie comuni) che impedisce il lavoro. In caso di malattia, il dipendente deve avvisare immediatamente l'azienda e inviare il certificato medico telematico (o consegnare quello cartaceo entro 2 giorni).

Il lavoratore ammalato deve essere reperibile al proprio domicilio dalle 10:00 alle 12:00 e dalle 17:00 alle 19:00.

Sulla retribuzione della malattia, la questione è complessa e, nostro avviso, regolata male.
Tuttavia è importante sapere che il datore di lavoro paga il 100% della retribuzione per i primi 3 giorni (chiamati "carenza") ma solo se la malattia supera i 5 giorni! I giorni successivi al terzo ti vengono pagati invece dall'INPS all'80%. Ciò significa che se ti metti in malattia per 5 giorni o meno non ti verrà retribuita!

Per far fronte a questa norma assolutamente svantaggiosa per i lavoratori, consigliamo di mettersi in malattia almeno per 6 giorni!

Infortunio:

Con infortunio si intende un trauma (taglio, fratture, distorsioni, lesioni ecc.) avvenuto sul luogo di lavoro o nel tragitto in entrata o in uscita.
La comunicazione deve essere immediata per permettere al datore di

inoltrare la denuncia all'INAIL, che corrisponderà una retribuzione al 60% per tutto il periodo di degenza. La giornata in cui avviene l'infortunio e i tre giorni successivi sono invece pagati dall'azienda stessa, la prima al 100% e i successivi 3 al 60%.
In quasi tutti i CCNL si sottoscrive che il padrone integri al 100% l'indennità di infortunio.

Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un massimo di 180 giorni per anno (periodo di comporto). Superati i 180 giorni, il lavoratore può richiedere un'aspettativa non retribuita per ulteriori 120 giorni.

Per le malattie oncologiche, tale aspettativa può essere ulteriormente prorogata.

Risoluzione del rapporto di lavoro

6

Sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere dal contratto dando preavviso scritto tramite raccomandata con ricevuta di ritorno.

I tempi del preavviso variano in base all'anzianità di servizio e al livello di inquadramento. Ad esempio, per un lavoratore con meno di 5 anni di servizio, il preavviso va dai 15 giorni (livelli bassi) ai 4 mesi (Quadri). Verifica il tuo preavviso al Titolo VIII del ccnl. La parte che recede senza rispettare il preavviso deve pagare una penale.

Dimissioni per giusta causa

Il lavoratore ha diritto a dare le dimissioni immediate (senza preavviso) a seguito di gravi inadempienze da parte del capo. Questo permette al lavoratore di dimettersi immediatamente e di accedere alla NASPI (disoccupazione).

Sono considerate giuste cause:

-Mancato o ritardato pagamento dello stipendio per più di tre mesi.

-Mobbing e molestie: Comportamenti vessatori, isolamento organizzativo, o molestie sessuali sul luogo di lavoro.

-Demansionamento a mansioni inferiori non giustificate.

-Mancato versamento dei contributi.

-Trasferimento illegittimo in un'altra sede dell'azienda.

-Richiesta da parte del datore di svolgere prestazioni illecite (travasamento bottiglie, vendita cibo scaduto, mancata fatturazione ecc.)

- Comportamenti offensivi o denigratori da parte del superiore.

È fondamentale avere prove concrete (es. buste paga non pagate, testimonianze) per giustificare tale scelta: non avere paura di farla!

Trattamento di Fine Rapporto

L'azienda è tenuta a riconsegnare al lavoratore tutti i suoi documenti entro 3 giorni dalla cessazione del rapporto e il lavoratore ha diritto di richiedere un certificato che attesti il periodo di servizio prestato e le mansioni svolte. In ogni caso di cessazione del rapporto, al lavoratore spetta il pagamento del TFR entro un massimo di 30 giorni.

Il TFR si calcola in questa maniera:
retribuzione lorda annua diviso 13,5; al risultato vai sottratto poi lo 0,5% della retribuzione a titolo di contributo INPS. Al totale accantonato si aggiunge una rivalutazione annuale (1,5% fisso + 75% inflazione ISTAT).
Nel caso avessi lavorato meno di un anno, va fatta solo la prima operazione (Retribuzione lorda totale diviso 13.5).

Ad esempio, se hai lavorato 7 mesi con un guadagno lordo di 1450 euro al mese: 1450 x 7 = 10150 (RAL)
(10150:13,5) = 751,85 - 50,75 (0,5% della RAL) = 701,10 (TFR)

Norme e sanzioni disciplinari

7

Le sanzioni non possono essere fatte arbitrariamente dal capo, ma devono seguire una procedura precisa:
-contestazione scritta chiara e completa;
-devono passare almeno 5 giorni dalla contestazione scritta all'applicazione della sanzione;
-l'eventuale sanzione deve essere proporzionata al fatto.

Il capo non può detrarre dalla paga la sanzione per un danno prima che siano stati seguiti questi passaggi!

La contestazione deve essere specifica e dettagliata, quindi deve indicare: il fatto contestato in modo preciso; la data e il luogo; le modalità del comportamento; eventuali riferimenti a norme violate (contratto o regolamento).

Una contestazione generica o vaga è contestabile dalla lavoratrice e può rendere nullo il provvedimento.

Hai 5 giorni di tempo per contestare la lettera disciplinare!
Non contestarla vuole dire accettare la versione fornita dal capo!

La puoi contestare autonomamente ma sarebbe meglio farsi seguire da un sindacato, da un avvocato, o da gruppi autorganizzati con esperienza. E' anche possibile contestare la lettera in forma verbale, facendosi rappresentare da un delegato sindacale che ti accompagne-

rà alla discussione con il padrone.

Hai diritto a rifiutare ogni discussione che potrebbe portarti a sanzioni disciplinari se non è presente un rappresentante sindacale.
Se il datore di lavoro viene invitato dalla segreteria del sindacato a presentarsi alla discussione e non nomina il proprio rappresentante entro 10 giorni, la sanzione disciplinare perde ogni effetto!

Questa procedura è assolutamente gratuita per la lavoratrice.

Conclusioni: Che fare?

8

La situazione che viviamo diffusamente è quella di un sistematico tradimento delle condizioni minime garantite dal CCNL.
La diffusissima pratica del lavoro in nero, vero e proprio furto economico e in diritti di chi lavora, è l'evidenza di un rapporto di forza totalmente sbilanciato a favore del padronato e una condizione di debolezza e ricattabilità per il lavoratore.

Allo stesso tempo il riconoscimento di un contratto non implica che questo sia equo o equiparato alla qualità e alla quantità del lavoro svolto. Spesso infatti il contratto è utilizzato più come paravento legale per il padrone che come fonte di diritti e tutela per il lavoratore, il quale può essere sì inquadrato contrattualmente, ma in una condizione sfavorevole e iniqua, non vedere le clausole contrattuali applicate o essere oggetto di pressioni e vessazioni da parte del padrone atte ad ostacolare la rivendicazione di determinati diritti.

Straordinari non pagati, livelli contributivi inferiori in relazione alla mansione, sovraccarico di compiti rispetto a quelli riconosciuti da contratto sono solo una minima parte delle situazioni che coinvolgono i lavoratori della ristorazione contrattualizzati di questa citta. Rivendicare l'applicazione integrale del CCNL vuol dire ottenere le condizioni minime di dignità lavorativa, seppur nella consapevolezza che questo contratto non esaurisce in alcun modo i bisogni e i desideri dei lavoratori.

Il CCNL pubblici esercizi contempla tabelle retributive infime, orari di lavoro massacranti estendibili da clausole di flessibilità che relegano al padrone una decisionalità onnipresente sulle condizioni di vita del lavoratore.
Non solo il CCNL ma la struttura stessa dell'industria della ristorazione, del turismo e dell'accoglienza ha caratteri generali di iniquità e di violenza strutturale che travalicano ciò che può essere scritto in un contratto.
Sessismo e molestie da parte di padroni, clienti e purtroppo spesso anche derivanti dai colleghi.
Razzismo e sfruttamento di persone estremamente ricattabili perchè non hanno un permesso di soggiorno, o in generale dei diritti di piena cittadinanza, soggette a soprusi e violenze per quanto riguarda la totalità della loro vita, dall'abitare alla libertà di movimento.

Crediamo che si debba partire dal rivendicare la piena e totale attuazione delle clausole del CCNL che ci riguarda per sancire quelle condizioni minime sotto le quali la vita di un lavoratore è da considerarsi la vita di uno schiavo.

Tuttavia, un contratto è carta straccia *se non c'è la forza* dei lavoratori e delle lavoratrici organizzate a ribadire, rivendicare e difendere giorno per giorno i diritti che sono stati conquistati e messi su quella carta.

Crediamo infine che rivendicare un contratto non possa che essere il punto di partenza per una più generale discussione e un più ampio movimento di lotta che si ponga come obiettivo di invertire i rapporti di

forza in questo momento a noi sfavorevoli.
Difendere ciò che è stato ottenuto nella lotta per conquistare nuove condizioni a nostro favore, ribaltare la forza del ricatto e della violenza padronale per affermare le nostre condizioni su cosa sia un lavoro degno, un lavoro non sfruttato.

Ma quindi che fare?
La cosa fondamentale è sempre la stessa: devi organizzarti con i tuoi colleghi, dovete agire e pensare come se foste una voce sola.

Bisogna spezzare l'isolamento. Anche due sole lavoratrici in un locale intero possono fare la differenza se determinate e organizzate.

Se il capo non vuole smuoversi dalla sua posizione, sfrutta il vecchio e caro strumento dello sciopero: senza chi lavora i padroni non guadagnano una lira; bloccando anche solo una serata di guadagno lo costringi ad entrare in trattativa e a concederti ciò che ti spetta.

Connettiti e solidarizza con lavoratori e lavoratrici di altri locali, settori o nazioni. Solo coscienti che lo sfruttamento lavorativo è la costante nelle vite dell 99% delle persone del mondo possiamo riuscire a cambiarlo.

Dove si è sviluppata la forza dei lavoratorx per migliorare le loro condizioni di lavoro, molte volte si è sviluppata la volontà di provare a cambiare il mondo e rovesciare quelle strutture di potere che ancora oggi ci impongono di vivere in una società dove noi, la maggioranza sfruttata, siamo dominati da loro, pochi sfruttatori.

Dobbiamo utilizzare tutti gli strumenti in nostro possesso per ottenere le migliori condizioni di lavoro possibili, per ottenere la nostra dignità!

Difendi la tua professionalità.

Rispondi ai soprusi.

Organizzati!

SCIOPERO!

Opuscolo redato dal Coordinamento lavoro precario organizzato
“COLPO” di Torino.
aprile 2026

colpo.torino

COLPO!
COORDINAMENTO
LAVORO
PRECARIO
ORGANIZZATO